Kecskeméti Református Pálmácska Óvoda

6000 Kecskemét, Erkel Ferenc u. 17.

OM azonosító: 201062

A PEDAGÓGUSOK TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉSÉNEK INTÉZMÉNYI SZABÁLYZATA A 2025/2026-OS NEVELÉSI ÉVRE

Készült: a 18/2024. (IV:4.) BM rendelet alapján

Tartalomjegyzék

Tartalomjegyzék	2. oldal
Jogszabályi háttér	3. oldal
A pedagógus teljesítményértékelési rendszer bevezetése	3. oldal
A pedagógus teljesítményértékelésben közreműködők meghatározása	3. oldal
Az egyedi intézményi értékelési szempontok meghatározása a 2025/2026-os tanévre	4. oldal
Az értékelés eszközei	4. oldal
A személyre szabott éves teljesítménycélok meghatározásának rendje	5. oldal
A pedagógus teljesítményértékelés feladatainak ütemezése a 2025/2026-os nevelési évben	6. oldal
Az értékelendő személy bevonása a teljesítményértékelésbe és az értékelés eredményeinek meghatározásába	7. oldal
A pedagógus értékelésének módszerei	8. oldal
Az értékelési szempontok súlyozása	8. oldal
A vezetői megbízással rendelkező foglalkoztatottak teljesítményértékelése	9. oldal
A teljesítményértékelési elektronikus rendszer használata és kezelése	9. oldal
Az illetményeltérítés lehetőségei a teljesítményértékelési időszak lezárása után	10. oldal
Záradék	11. oldal
A szabályzat hatálya (személyi hatály)	11. oldal
Időbeli hatály	11. oldal

1. Jogszabályi háttér

Az intézmény igazgatója és az általa kiválasztott kollégák szakmai közreműködésével saját munkáltatói hatáskörében jelen szabályzatban határozza meg az intézmény óvodapedagógusainak, valamint a pedagógus szakképesítéssel vagy szakképzettséggel rendelkező nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatottak teljesítményének (a továbbiakban: pedagógus teljesítményértékelés, rövidítésben TÉR) intézményi szabályait. Szabályzatunk elkészítésekor figyelembe vettük a pedagógusok teljesítményértékelésének bevezetésével kapcsolatos alábbi jogszabályokat:

- A pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi LII. törvény, rövidítésben ***Púétv.***
- A pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi LII. törvény végrehajtásáról szóló 401/2023. (VIII.30.) Korm. rendelet, rövidítésben ***Vhr.***, valamint
- A pedagógusok teljesítményértékeléséről szóló 18/2024. (IV.4.) BM rendelet, a továbbiakban ***Rendelet.***

2. A pedagógus teljesítményértékelési rendszer bevezetése

A munkáltató minden évben köteles az óvodapedagógusok és a pedagógus szakképesítéssel vagy szakképzettséggel rendelkező nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatottak teljesítményét értékelni. (PÚÉTV. 98.§ (3) bekezdés)

Gyakornok esetén a teljesítményértékelést nem kell lefolytatni.

A PÚÉTV. 160.§ (7) bekezdése és a 18/2024. (IV.4.) BM rendelet alapján (értelmében) a 2025/2026-os nevelési év indításakor - a 2025. szeptember 1-2026. június 30. közötti időszakra vonatkozóan - intézményünkben is el kell végezni a teljesítményértékelési rendszer bevezetésével, tervezésével, végrehajtásával kapcsolatos feladatokat és meg kell határozni a végrehajtás helyi szabályait.

3. A pedagógus teljesítményértékelésben közreműködők meghatározása

A 18/2024. (IV.4.) BM rendelet – a továbbiakban: Rendelet – 3. § (1) bekezdésének rendelkezése szerint a teljesítményértékeléssel kapcsolatos munkáltatói jogkört az értékelő vezető gyakorolja. A Rendelet 2. § 2. pontjának rendelkezése alapján az értékelő vezető a nevelési-oktatási intézmény igazgatója, az igazgató esetében a nevelési-oktatási intézmény fenntartójának kijelölt képviselője. A teljesítményértékelés lezárása és az eredmények meghatározása tehát – az igazgató teljesítményértékelésének kivételével – az intézmény igazgatójának hatáskörébe tartozik.

A rendelet 2.§ 3. pontja értelmében a teljesítményértékelésbe közreműködőként bevonhatók a vezetőhelyettesek, illetve az igazgató által kijelölt személyek.

Az értékelendő személy teljesítményértékelési eljárásába bevonandó kollégák köréről (legkésőbb az érintett teljesítményértékelésének megindításakor) az igazgató dönt, és erről tájékoztatja őt.

4. Az egyedi intézményi értékelési szempontok meghatározása a 2025/2026-os tanévre

Az igazgatónak döntést kell hoznia az egyedi intézményii szempontokról és (a teljesítményértékelési időszak kezdetét megelőző) augusztus 25-ig meg kell határoznia azokat az adott nevelési évre vonatkozóan. Ezek a teljesítményértékelési időszakban nem módosíthatók. /Rendelet 4.§ bekezd./

Óvodánk küldetésnyilatkozatának, pedagógiai programjának, szellemiségének, sajátosságainak ismeretében, alapján a 2025/2026-os nevelési év egyedi intézményértékelési szempontjait a következőképpen határozom meg:

7.1. Keresztyéni hitéleti nevelés értékeinek átadása Az egyházközség, gyülelezet életében való részvétel	A nevelési év során az Istenbe vetett hit kialakítása, megerősítése bibliai történeteken, imákon, egyházi énekeken, családi istentiszteleteken való részvételeken keresztül. Egyházi ünnepeink megtartása. Templomi szolgálatok, Sion-házi látogatás; adventi vásár; óvodánk életét bemutató írások a református gyülekezet Szőlőskert c. folyóiratában.
7.2. HOP-unknak megfelelően a művészetek, néphagyományok, magyarságtudat értékeinek megjelenítése tevékenységi területeken és óvodai rendezvényeken keresztül	"Tiszta forrásból…" elv alapján művészeti jeles napjaink megtartása: évszak-koncertek, évszakos ovigaléria; Magyar népdal- és Magyar népmese napjának megünneplése; népdal és népmesekincsünk, népszokások felhasználása tevékenységeink során; magyarságtudat erősítése, megemlékezés nemzeti ünnepeinken (Márc. 15., Nemzeti Összetartozás Napja).
7.3. Környezettudatos szemlélet és magatartás formálása	Környezetvédelmi "Zöld jeles napok" rendezvényei; tapasztalat és élményszerző kirándulások, programok; helyszíni interaktív foglalkozások szervezése

Az értékelés eszközei

- Teljesítményértékelő lap
- Helyi pedagógiai program
- Csoportnapló
- Éves nevelési terv
- Gyermekek egyéni fejlődését rögzítő napló
- Szülői elégedettséget mérő lap
- Gyermekproduktumok

- Munkamorál, munkafegyelem, pedagógusetika
- Óvodán belüli – kívüli programok
- Éves beszámolók, továbbképzések

5. A személyre szabott éves teljesítménycélok meghatározásának rendje

/Rendelet 4.§ (2) bekezdés, a.) és 5.§ (1) bekezdés alapján:/

Az igazgató az érintett személy (óvodapedagógus, a pedagógus szakképesítéssel vagy szakképzettséggel rendelkező nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő) javaslata, véleménye alapján a teljesítményértékelés megindítását megelőzően, legkésőbb 2025. szeptember 30-ig három személyre szabott teljesítménycélt határoz meg – módosításuk 2026. február utolsó munkanapjáig lehetséges -, amelyeket pontokkal értékel majd a teljesítés során. A személyes célokat rögzíteni kell a teljesítményértékelés elektronikus rendszerében.

A személyre szabott teljesítménycélok:

- megfogalmazása egyértelmű és azonosítható, meghatározása rövid, tömör; megvalósulása értékelhető legyen.
- a teljesítménycélok kitűzésekor ki kell kérni az értékelendő személy írásos javaslatát
- javaslatai között szerepeljen 1-1 cél, pl: a munkatervben, pedagógiai programban szereplő feleadat megvalósítására, az óvodában végzett szakmai munka színvonalának emelésére, eredményességére és motiváló hatására; az érintett személy szakmai fejlődésére vonatkozóan.

Az értékelt személy az önmaga számára javasolt éves teljesítménycélokat szeptember 23-ig töltheti fel az eKRÉTA felületére. A személyre szabott éves teljesítménycélok meghatározása, véglegesítése akkor történik meg, miután a vezető (igazgató) jóváhagyja azokat az informatikai rendszerben. (Azt megelőzően szükség esetén az érintett pedagógussal közösen korrigálhatják azokat.)

6. A pedagógus teljesítményértékelés feladatainak ütemezése a 2025/2026-os nevelési évben

Az értékelt személy, az értékelő vezető és a kijelölt közreműködők			
Értékelt	Értékelő (igazgató)	Közreműködő	Közreműködő
Simon Andrásné	A fenntartó képviselője		
Bácsné Baráz Anna	Simon Andrásné		
Czencz Anikó	Simon Andrásné		
Damásdiné Mező Lili	Simon Andrásné		
Eiben Annamária	Simon Andrásné		
Hammerné Garaczi Rita	Simon Andrásné		
Trecskó Ibolya	Simon Andrásné		
Varga Erika	Simon Andrásné		

A 2025/2026-os nevelési évben a TÉR intézményi lebonyolításával kapcsolatos legfontosabb időpontokat, határidőket – ahol azt jogszabály elrendeli, azzal összhangban – a következőképpen határozom meg:

- 2025. augusztus 25-ig: a teljesítményértékelés e tanévre szóló egyedi intézményi értékelési szempontjainak meghatározása,
- 2025. augusztus 26-ig: a nevelőtestület tájékoztatása a pedagógus teljesítményértékelési rendszer bevezetéséről,
- 2025. augusztus 30-ig: a közreműködő személyek felkérése a teljesítményértékelésben történő közreműködésre,
- 2025. augusztus 31-ig: a vezetői megbízással rendelkező foglalkoztatottak személyre szabott éves teljesítménycéljainak meghatározása,
- 2025. augusztus 31-ig: az intézményi teljesítményértékelési szabályzat megvitatása elfogadása és kihirdetése, a teljesítményértékelés pedagógusokra, értékelőkre és közreműködőkre vonatkozó beosztásának közzététele,
- 2025. szeptember 1. a teljesítményértékelési időszak kezdő napja,
- 2025. szeptember 9-ig: az értékelendő foglalkoztatottak a személyre szabott éves teljesítménycéljaira vonatkozó javaslataikat megküldik a közreműködő személyeknek (intézményi vezetők, munkaközösség-vezetők)
- 2025. szeptember 16-ig: a közreműködő személyek (intézményi vezetők, munkaközösség- vezetők) megküldik szükség esetén az esetleges kiegészítő és

módosító javaslataikat az értékelendő foglalkoztatott személyre szabott éves teljesítménycéljaira vonatkozóan,

- 2025. szeptember 23-ig: a pedagógusok a személyre szabott éves teljesítménycéljaikat rögzítik az eKRÉTA rendszerében,
- 2025. szeptember 30-ig az igazgató áttekinti az egyes pedagógusok által rögzített egyéni éves teljesítménycélokat, szükség esetén azokat a pedagógus korrigálja, majd a vezető azokat az informatikai rendszerben jóváhagyja, azaz megtörténik a személyre szabott éves teljesítménycélok meghatározása,
- 2026. március 1-től: a konkrét teljesítményértékelések megindítása,
- 2026. május 31: a teljesítményértékelések befejezésének határideje, záró napja
- 2026. június 30-ig: a teljesítményértékelési időszakban végzett intézményi tevékenység értékelése nevelőtestületi értekezleten.

7. Az értékelendő személy bevonása a teljesítményértékelésbe és az értékelés eredményeinek meghatározásába

A teljesítményértékelés lezárását megelőző *értékelő megbeszélésen* résztvevők köre az alábbi:

- az értékelési jogkört gyakorló igazgató,
- az igazgató által a teljesítményértékelésben való közreműködésre felkért személy,
- az értékelésben érintett személy.

Az igazgató által felkért közreműködő javaslatot tehet egy vagy több értékelési szempont, vagy a teljes értékelés pontszámára. Az értékelendő személy az előzetes értékelési javaslat ismeretében önértékelést készíthet (Rendelet 5.§ 5. bekezdés).

Az igazgatónak mérlegelni kell a felkért közreműködő és az önrétékelő javaslatait, megállapításait.

A fentiek figyelembevételével, és a szükséges adatok összegyűjtése, áttekintése alapján előzetes értékelési javaslatot készít, azt az értékelő megbeszélésen közli az értékelendő személlyel, kitér az általa értékelt önértékelésre, beszélgetést folytat vele arról. Ezek alapján véglegesíti a pontszámot. A teljesítményértékelés lefolytatását követően az előbbieket is mérlegelve megállapítja az adott személy teljesítményszintjét, majd tájékoztatja őt arról.

A pedagógusok teljesítményértékelésének szempontjai a Rendelet 1. sz. melléklete alapján:

Szempont sorszáma és megnevezése pedagógusok számára		Adható pontszám
1.	Pedagógiai munka minősége, eredményessége	28 pont
2.	Feladatvállalás mennyiségi mutatói	12 pont
3.	Munkavégzés megbízhatósága, határidők betartása	8 pont
4.	Kommunikáció, együttműködés	6 pont

5.	Tehetséggondozás, felzárkóztatás	8 pont
6.	Motiváció, elkötelezettség, etikus magatartás	6 pont
7.	Egyedi intézményi értékelési szempont	8 pont
8.	Három, személyre szabott teljesítménycél	24 pont
Összesen		100 pont

A pedagógus értékelésének módszerei

- Tevékenységterületek látogatása.
- Kötelezően vezetendő tanügyi dokumentumok ellenőrzése, értékelése.
- A szakmai tervezés dokumentumainak (nevelési terv, egyéni fejlesztési terv) elemzése.
- Gyermeki produktumok áttekintése (rajzok, barkácsolás, pályázatok).
- A vállalt szervezési feladatok, határidőre való elvégzésének ellenőrzése (hatékonyság, eredményesség).
- Beszámolók – év végi nevelési évet záró értekezlet.

Az értékelési szempontok súlyozása

Az összes elérhető pont pedagógusoknál 100 pont, amely a következőképpen áll össze:

- 3 teljesítménycél megvalósulása 3x8 pont, összesen legfeljebb 24 pont;
- 7 értékelt terület esetében összesen legfeljebb 76 pont.

Az összes elérhető pont vezetők esetében 100 pont, amely a következőképpen áll össze:

- 4 teljesítménycél megvalósulása 4x10 pont, összesen legfeljebb 40 pont;
- 7 értékelt terület esetében összesen legfeljebb 60 pont.

Az értékelés célja, hogy az adott intézményen belül ösztönözzön a minőségi munkavégzésre.

A pedagógusok esetében alkalmazandó **értékelési kategóriák** a következők:

- **kiemelkedő** teljesítmény (az elérhető pontszám 80%-a vagy afeletti),
- **átlagos** teljesítmény (50–80% között),
- **fejlesztendő** teljesítmény (50% alatti).

Az értékelés a béreltérítést befolyásolhatja, illetve ez alapján kerülhet sor fejlesztési szükséglet megfogalmazására, az alábbiak szerint:

- a kiemelkedő teljesítményt nyújtók esetén indokolt lehet a többletjuttatás biztosítása;
- az átlagos teljesítmény nem, vagy csak kivételes esetben alapozza meg többletjuttatást;
- a fejlesztendő értékelési tartományban lévők esetében az értékelő rögzíti a fejlesztendő terület megnevezését, valamint az értékelt személlyel közösen meghatározott fejlesztési eszközt (pl. továbbképzésen való részvétel, hospitálás).

8. A vezetői megbízással rendelkező foglalkoztatottak teljesítményértékelése

Az igazgató esetében a teljesítményértékelés értékelő vezetői feladatait a nevelési-oktatási intézmény fenntartójának kijelölt képviselője gyakorolja. Az intézmény egyéb vezetői megbízással rendelkező foglalkoztatottjai (igazgatóhelyettes) esetében az értékelő vezető az intézmény igazgatója.

A vezetői megbízással rendelkező pedagógusok teljesítményértékelésének értékelési szempontjai eltérnek a pedagógusok értékelési szempontjaitól, azokat a Rendelet 3. sz. melléklete határozza meg az alábbiak szerint:

Szempont sorszáma és megnevezése vezetők számára		Adható pontszám
1.	Intézményi feladatellátás eredményessége	10 pont
2.	Erőforrásokkal való gazdálkodás	10 pont
3.	Stratégiai szemlélet	10 pont
4.	Vezetői kommunikáció és irányítás	10 pont
5.	Külső kapcsolatok	10 pont
6.	Motiváció, elkötelezettség, etikus magatartás	5 pont
7.	Fenntartó által meghatározott, az adott intézmény sajátos helyzetét tükröző értékelési szempont	5 pont
8.	Négy, személyre szabott teljesítménycél	40 pont
Összesen		**100 pont**

9. A teljesítményértékelési elektronikus rendszer használata és kezelése

A teljesítményértékelési elektronikus rendszer feladata az egyes érintettek teljesítményértékelési eljárásával kapcsolatos adatok, szempontok és értékelések rögzítése,

valamint a teljesítményértékelés végleges eredményeinek és az elért teljesítményszintnek a rögzítése.

A véglegesített pontszámot és a teljesítményszintet az értékelt személlyel való közlését követően rögzíteni kell a teljesítményértékelési elektronikus rendszerben.

A teljesítményértékelés adatainak, értékelési szempontjainak, az egyéni teljesítménycéloknak, valamint a teljesítményértékelés pontszámának rögzítésére az eKRÉTA rendszere szolgál, amelyben az intézménynek rögzítenie kell az alábbiakat:

- egyéni teljesítménycélok rögzítése, jóváhagyása,
- egyedi intézményi értékelési szempontok rögzítése,
- vezetői értékelések rögzítése, véglegesítése,
- közreműködő személy értékelésének rögzítése.

A teljesítményértékelési elektronikus rendszer kezelésének adminisztrátori jogosultsága az igazgatót illeti meg. A teljesítményértékelési elektronikus rendszerbe az értékelt személy vonatkozásában értékelést tölthetnek fel a közreműködőként az igazgató által megbízott személyek (igazgatóhelyettes, tagintézmény-igazgató, munkaközösség-vezetők), valamint saját önértékelése vonatkozásában az értékelt személy. A teljesítményértékelés eredményét és a teljesítményszint megállapítását a teljesítményértékelési elektronikus rendszer rögzíti és archiválja.

10. Az illetményeltérítés lehetőségei a teljesítményértékelési időszak lezárása után

A munkáltató a vele jogviszonyban álló értékelendő személyek teljesítményét a Rendelet szerint értékeli a Púétv. 98. § (3) bekezdésében meghatározott illetmény-megállapítás végrehajtása érdekében.

A Púétv. 98. § (3) 2024. május 11-i hatályba lépéssel úgy rendelkezik, hogy a munkáltató a teljesítményértékelés eredményének figyelembevételével a pedagógus havi illetményét a Púétv. 98. § (1) bekezdésben meghatározott illetménysáv – ha az illetménysáv alsó és felső határa e törvény felhatalmazása alapján kormányrendeletben került meghatározásra, akkor a kormányrendeletben meghatározott illetménysáv – keretein belül a 43. §-nak megfelelően határozhatja meg azzal, hogy a havi illetmény a teljesítményértékelés eredménye alapján alacsonyabb összegben nem határozható meg. Tekintettel arra, hogy az illetménysávok alsó és felső határát a 401/2023. (VIII.30.) Korm. rendelet 88/A. § (1) bekezdése határozza meg, a Púétv. most idézett, 2024. május 11-től érvényes rendelkezése szerint az értékeltek illetménye a teljesítményértékelést követően sem lehet alacsonyabb, mint a Korm. rendelet 88/A. §-ban meghatározott összeg.

A Púétv. 160. § (7) bekezdésének rendelkezése szerint azonban a teljesítményértékelés eredményeként a munkáltató első alkalommal 2025. szeptember 1-jével állapíthat meg módosított illetményt.

11. Záradék

A szabályzat hatálya (személyi hatály)

A szabályzatban foglaltakat az intézmény óvodapedagógusi munkakörben (köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban) foglalkoztatottjaira kell alkalmazni.

Munkájuk értékelése a nevelési évben végzett szakmai – pedagógiai tevékenységen alapul.

Időbeli hatály

Az illetményeltérítés egy **nevelési évre vonatkozik, 2025. szeptember 01-től 2026. augusztus 15-éig tart.**

A szabályzat 2025. szeptember 1. napján lép hatályba, s a benne foglalt teljesítményértékelés alapján illetményeltérítést az óvodapedagógusoknál 2026/2027-es nevelési évben kell alkalmazni.

Kecskemét, 2025. szeptember 11.

Simon Andrásné

igazgató

MELLÉKLETEK

6000 Kecskemét, Erkel utca 17.
Levelezési cím: 6000 Kecskemét, Erkel utca 17.
OM azonosító: 201062
Tel: 76/ 800-024 Honlap: www.palmacska.hu
E-mail: palmacska@krek.hu

A pedagógus teljesítményértékeléshez kapcsolódó éves teljesítménycélok nyilvántartó lapja
2024. szeptember 01-től 2025. augusztus 31-ig terjedő időszakra

A pedagógus neve:	
Oktatási azonosítója:	
Intézmény neve:	
Intézmény címe:	
Dátum:	

1.Téma:

Cél:
Időintervallum:
Résztvevők köre:
Dokumentumok:

2. Téma:

Cél:
Időintervallum:
Résztvevők köre:
Dokumentumok:

3. Téma:

Cél:
Időintervallum:
Résztvevők köre:
Dokumentumok:

..... ph. .....

intézményigazgató aláírása óvodapedagógus aláírása

A három, személyre szabott teljesítménycélt, az értékelendő személy és az értékelő vezető közösen határozza meg.

..... igazgató, Kecskeméti Református Pálmácska Óvoda

Értékelési szempontok	**Időaranyos megvalósulás konkrétumokkal (amennyiben releváns)/Felmerülő problémák kezelése**
1.Intézményi feladatellátás eredményessége (10 pont) intézménybe (feladat-ellátási helyre) járó gyermekek fejlődésének üteme, a személyiségfejlesztés eredményessége, - a hiányzások mennyiségének alakulása, - a pedagógiai program megvalósítása, - az intézménybe (feladat-ellátási helyre jelentkező gyermekek számának alakulása és jellemzői) - a tanköteles korba lépő gyermekek iskolakezdésének és a halasztási kérelmek számának alakulása - befogadó szemlélet, inkluzív környezet kialakítása érdekében tett intézkedések.	
2. Erőforrásokkal való gazdálkodás (10 pont) - humán-erőforrás gazdálkodás (pl. szakember-ellátottság biztosítása, fejlesztő-támogató vezetés, munkaerő motiválása, teljesítmény-értékelés működtetése, a feladatokat és az erőforrásokat egyaránt figyelembe vevő munkamegosztás, megbízatások stb), - szakmai tudás karbantartása, megosztása, bővítése (innováció ösztönzése, támogatása, munkatársak szakmai tudásának bevonása, tudásmegosztás elősegítése),	

- intézményi hatáskörben lévő gazdálkodási feladatok precíz ellátása, hatékony forrásfelhasználás, - infrastruktúra igazgatói hatáskörbe sorolható rendben tartása, gondos kezelése, tisztaság, rendezettség, a tanulási környezet színvonalát növelő megoldások alkalmazása.	
3. Stratégiai szemlélet (10 pont) - a jelenlegi intézményi gyakorlat eredményeinek, valamint fő erősségeinek és kihívásainak azonosítása, - a fejlesztési irányvonalak meghatározása, ezek megvalósítása érdekében kezelendő kérdések fontossági sorrendjének megállapítása, - a meglévő gyakorlat támogatásához szükséges szakpolitikai támogatások meghatározása, - az intézményfejlesztésre vonatkozó közép- és hosszú távú stratégiai tervek megléte, a fejlesztési célok ütemezett megvalósítása - az intézmény jövőjére hatást gyakorló külső környezeti, társadalmi, gazdasági tényezők	

nyomon követése, reagálóképesség a változásokra - a köznevelési intézmény működését, életét meghatározó országos szakpolitikai irányok nyomon követése, a jogszabályi és fenntartói szabályozási környezet változásainak ismerete.	
4.Vezetői kommunikáció és irányítás (10 pont) - egyértelmű feladatkiadás és ellenőrzés, - folyamatos tájékoztatás a munkatársak részére az őket érintő tudnivalókról, - a munkatársak rendszeres értékelése, - korrekt, asszertív kommunikáció, együttműködésre törekvés, - pedagógusok megfelelő munkabeosztásának megszervezése, az egyenletes terhelés biztosítása.	
5. Külső kapcsolatok (10 pont) - kiegyensúlyozott, jó kapcsolat a szülőkkel / törvényes képviselőkkel, a szülői közösséggel, megfelelő tájékoztatás a szülők / törvényes képviselők, családok részére, - együttműködés a fenntartóval / felettes vezetővel, határidők betartása, adatszolgáltatások pontossága, fenntartó stratégiai céljaival történő azonosulás, vezetői pályázatban foglaltak megvalósítása.	
6. Motiváció, elkötelezettség, etikus magatartás (5 pont) - hivatásának megfelelő megjelenés és kommunikáció, - felelős vezetői attitűd, - a gyermekek mindenek felett álló érdekeinek figyelembevétele,	

- a nevelőtestület egységének megőrzése.	
7. Fenntartó által meghatározott, az intézmény sajátos helyzetét tükröző szempont (5 pont) A fenntartóval való konstruktív együttműködés; a keresztyéni értékek hiteles közvetítése, továbbadása a nevelőtestület és a szülők körében. Az intézmény törvényes működtetése: TÉR, SZMSZ, házirend. Kapcsolattartás, partneri együttműködés a városban működő különböző egyházi felekezetű óvodákkal.	

<u>Vezetői célok</u> (10-10 pont)	**Időaranyos megvalósulás konkrétumokkal (amennyiben releváns)/Felmerülő problémák kezelése**
1. Vezetői hatáskörben lévő intézményi gazdálkodási feladatok ellátása, a költségvetési keretek betartása, hatékony forrás-felhasználás.	
2. Az intézmény törvényes működtetésének érdekében: - A TÉR bevezetése és működtetése - Az SZMSZ, házirend aktualizálása a változó jogszabályi keretekhez.	
3. Partnerekkel való együttműködésben megfelelő kommunikációs eszközök alkalmazása, kapcsolattartás a médiával.	
4. Szakmai kapcsolattartás a kollégiumi rendszerhez tartozó intézményekkel és a város egyházi óvodáival a külső tudásmegosztás érdekében.	

1. Pedagógiai munka minősége, eredményessége
28 pont (4 részterület)

Óvodapedagógus neve:
Beosztása:

Szempontok Részterületek	Értékelést megalapozó információk		Ellenőrzés, adatgyűjtés	
	Hogyan? Milyen módszerrel?	Mivel?	Mikor?	Ki?
1. A gyermekek személyiségfejlődésének eredményei, a tankötelezettség megkezdésének adatai (10 pont)				
2. A gyermekek ellátása, fejlesztése a vonatkozó szakmai normáknak, protokolloknak megfelelően (10 pont)				
3. Korszerű, innovatív pedagógiai módszerek, tevékenységszervezési eljárások napi alkalmazása (6 pont)				
4. Díjak, elismerések, publikációk, jó gyakorlatok és ezek hasznosulása az óvoda életében (2 pont)				

2. Feladatvállalás mennyiségi mutatói
12 pont (4 részterület)

Szempontok Részterületek	Értékelést megalapozó információk		Ellenőrzés, adatgyűjtés	
	Hogyan? Milyen módszerrel?	Mivel?	Mikor?	Ki?
1. Éves tartalmi tervezés, napi tervezés (2 pont)				
2. Többletfeladatok, különböző megbízások vállalása (2 pont)				
3. Az intézményen belüli óvodai szintű rendezvények (4 pont)				
4. Az intézményen kívüli programokban való részvétel (kirándulások, múzeum- és színházlátogatás, települési programokba való bekapcsolódás stb.) (4 pont)				

3. Munkavégzés megbízhatósága, határidők betartása
8 pont (3 részterület)

Szempontok Részterületek	Értékelést megalapozó információk		Ellenőrzés, adatgyűjtés	
	Hogyan? Milyen módszerrel?	Mivel?	Mikor?	Ki?
1. A pedagógus szabály és normakövető magatartása (3 pont)				
2. Csoportnapló, mulasztási napló vezetése (2 pont)				
3. A gyermekek személyiségfejlődésének nyomon követésével összefüggő adminisztrációs tevékenység (3 pont)				

4. Kommunikáció, együttműködés
6 pont (2 részterület)

Szempontok Részterületek	Értékelést megalapozó információk		Ellenőrzés, adatgyűjtés	
	Hogyan? Milyen módszerrel?	Mivel?	Mikor?	Ki?
1. Nevelőtestületi, szakmai munkaközösségi tevékenységekben való részvétel, együttműködés szakmai partnerekkel (3 pont)				
2. Kapcsolattartás és kommunikáció a szülőkkel/ törvényes képviselőkkel (3 pont)				

4. Tehetséggondozás, hátránykompenzáció/esélyteremtés
8 pont (4 részterület)

Szempontok Részterületek	Értékelést megalapozó információk		Ellenőrzés, adatgyűjtés	
	Hogyan? Milyen módszerrel?	Mivel?	Mikor?	Ki?
1. Tehetség jeleit mutató gyermek óvodai nevelése (3 pont)				
2. Kiemelt figyelmet igénylő gyermek fejlesztése (2 pont)				
3. Gyermekvédelmi megsegítést igénylő gyermekekkel való foglalkozás (-)				
4. Iskolába lépés segítése (2 pont)				

6. Motiváció, elkötelezettség, etikus magatartás

6 pont (3 részterület)

Szempontok Részterületek	Értékelést megalapozó információk		Ellenőrzés, adatgyűjtés	
	Hogyan? Milyen módszerrel?	Mivel?	Mikor?	Ki?
1. Motiváció, elkötelezettség (3 pont)				
2. A szervezet képviselete (2 pont)				
3. Etikus magatartás (1 pont)				

7. A művészeti- és a keresztyéni nevelés sajátosságainak, értékeinek megjelenítése; környezettudatos szemléletformálás.
8 pont (3 részterület)

Szempontok Részterületek	Értékelést megalapozó információk		Ellenőrzés, adatgyűjtés	
	Hogyan? Milyen módszerrel?	Mivel?	Mikor?	Ki?
1. Keresztyéni hitéleti nevelés értékeinek átadása Az egyházközség, gyülekezet életében való részvétel (4 pont)				
2. Pedagógiai programunknak megfelelően a művészetek, néphagyományok, magyarságtudat értékeinek megjelenítése tevékenységi területeken és óvodai rendezvényeken keresztül (2 pont)				
3. Környezettudatos szemlélet és magatartás formálása (2 pont)				

Kecskeméti Református Pálmácska Óvoda

6000 Kecskemét, Erkel Ferenc u. 17.

OM azonosító: 201062

A PEDAGÓGUSOK TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉSÉNEK INTÉZMÉNYI SZABÁLYZATA A 2024/2025-ÖS NEVELÉSI ÉVRE

Készült: a 18/2024. (IV:4.) BM rendelet alapján

1. Jogszabályi háttér

Az intézmény igazgatója és az általa kiválasztott kollégák szakmai közreműködésével saját munkáltatói hatáskörében jelen szabályzatban határozza meg az intézmény óvodapedagógusainak, valamint a pedagógus szakképesítéssel vagy szakképzettséggel rendelkező nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatottak teljesítményének (a továbbiakban: pedagógus teljesítményértékelés, rövidítésben TÉR) intézményi szabályait. Szabályzatunk elkészítésekor figyelembe vettük a pedagógusok teljesítményértékelésének bevezetésével kapcsolatos alábbi jogszabályokat:

- A pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi LII. törvény, rövidítésben ***Púétv.***
- A pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi LII. törvény végrehajtásáról szóló 401/2023. (VIII.30.) Korm. rendelet, rövidítésben ***Vhr.***, valamint
- A pedagógusok teljesítményértékeléséről szóló 18/2024. (IV.4.) BM rendelet, a továbbiakban ***Rendelet.***

2. A pedagógus teljesítményértékelési rendszer bevezetése

A munkáltató minden évben köteles az óvodapedagógusok és a pedagógus szakképesítéssel vagy szakképzettséggel rendelkező nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatottak teljesítményét értékelni. (PÚÉTV. 98.§ (3) bekezdés)

Gyakornok esetén a teljesítményértékelést nem kell lefolytatni.

A PÚÉTV. 160.§ (7) bekezdése és a 18/2024. (IV.4.) BM rendelet alapján (értelmében) a 2024/2025-ös nevelési év indításakor - a 2024. szeptember 1-2025. június 30. közötti időszakra vonatkozóan - intézményünkben is el kell végezni a teljesítményértékelési rendszer bevezetésével, tervezésével, végrehajtásával kapcsolatos feladatokat és meg kell határozni a végrehajtás helyi szabályait.

AZ ÉRTÉKELÉS SZEREPLŐINEK FEALADATAI – A FELADATOK ÜTEMEZÉSE

A TÉR-hez kapcsolódó feladatok /éves tervezés	pedagó-gus	igazgató	igazgató-helyettes	tagintéz-mény vezető	**határidő, időpont, időtartam**
A 2024. szeptember 1. napján kezdő teljesítményértékelésre történő felkészülés tekintetében **az egyes intézményi szabályzatok, dokumentumok áttekintése, aktualizálása**		x			szeptember 30.
Személyes teljesítménycélok kijelölése	x	x	x		augusztus 31.
Az értékelésbe bevont **vezetők**			x	x	szeptember 15.
Adatgyűjtés: dokumentumelemzés, tevékenység, foglalkozás megfigyelés, személyre szabott teljesítménycélok megvalósulásának nyomonkövetése, interjú, szakmai beszélgetések, kérdőíves felmérés		x	x	x	munkatervi tartalom szeptember 1- június 14-ig
Az értékelendő személy tekintetében **a szülők véleménye** is kikérhető (szmk)		x			április 1-től
Személyes teljesítménycélok megvalósítása és a folyamatos nyomonkövetés céljából az OviKréta felületen történő rögzítése, vonatkozó tartalmak folyamatos feltöltése	x				a munkatervi ütemezés szerint szeptember 1- június 15-ig
Adatgyűjtőkkel való konzultáció, egyeztetés, az igazgató tájékoztatása (belső képzés)		x	x	x	munkatársi értekezletek – nevelés nélküli munkanap

A TÉR-hez kapcsolódó feladatok /éves tervezés	pedagó-gus	igazgató	igazgató-helyettes	tagintéz-mény vezető	**határidő, időpont, időtartam**
Folyamatos és kölcsönös szakmai kapcsolattartás	x		x	x	spontán alkalmak, munkatársi értekezletek
Az értékeléshez szükséges adatok összegyűjtése, áttekintése		x	x	x	június 15- június 30-ig
Előzetes értékelési javaslat készítése, az értékelendő személlyel történő közlése		x			június 20- július 5-ig
Felkészülés az értékelő beszélgetésre: egyéni igény szerint az értékelt önértékelést készíthet	x				június 30- július 10-ig
Személyes értékelő beszélgetés nevelési évenként 1 alkalom	x	x	x	x	június 14- július 10-ig
A véglegesített pontszám rögzítése, a teljesítményértékelési elektronikus rendszerben		x			június 30- július 14-ig
A véglegesített pontszám közlése az értékelt személlyel		x			június 30- július 14-ig
A véglegesített értékelés kézbesítése a teljesítményértékelési elektronikus rendszerben		x			június 30- július 14-ig
Az értékelő vezető a teljesítményértékelést követően besorolja az értékelendő személyeket és dönt az illetményeltérítésről		x			június 30- július 14-ig
A teljesítményértékelési folyamat értékelése, erősségek, fejleszthetőségek irányainak a meghatározása		x			szeptember 1-től

AZ ÉRTÉKELÉS FOLYAMATA, RÉSZTVEVŐI

Az értékelés szereplői – KI KIT értékel?

KI?	KIT?
Fenntartó	Igazgató
Igazgató Igazgatóhelyettes Tagintézmény vezető	Óvodapedagógus

AZ ÉRTÉKELÉS ESZKÖZEI
Teljesítményértékelő lap
Helyi pedagógiai program
Csoportnapló
Éves nevelési terv
Éves munkaterv
A gyermekek egyéni fejlődését nyomon követő napló
Szülői elégedettséget mérő lap
Gyermekproduktumok

AZ ÉRTÉKELÉSI SZEMPONTOK SÚLYOZÁSA, ÉRTÉKELÉSI SKÁLA

Az összes elérhető pont PEDAGÓGUSOKNÁL 100 PONT	Az összes elérhető pont VEZETŐK ESETÉBEN 100 PONT
3 személyes teljesítménycél megvalósulása 3x8 pont, összesen legfeljebb 24 pont 7 értékelt terület esetében összesen legfeljebb 76 pont	4 személyes teljesítménycél megvalósulása 4x10 pont, összesen legfeljebb 40 pont 7 értékelt terület esetében összesen legfeljebb 60 pont

ÉRTÉKELÉSI KATEGÓRIÁK

Az értékelés eredménye szerint	**Az értékelés a béreltérítést befolyásolhatja**
Kiemelkedő teljesítményszintű az az értékelendő személy, akinek a pontszáma az elérhető pontszám 80%-a vagy a feletti (80-100%)	Indokolt lehet a többletjuttatás biztosítása
Átlagos teljesítményszintű az az értékelendő személy, akinek a pontszáma az elérhető pontszám 50%-a vagy a feletti és 80% alatti (50-79%)	Egy vagy két területen az intézményi átlag fölött teljesít
Fejlesztendő teljesítményszintű az az értékelendő személy, akinek a pontszáma az elérhető pontszám 50% alatti (0-49%)	Nem alapozza meg a többletjuttatást (önfejlesztési terv készítése, továbbképzés való részvétel, hospitálás)

Az értékelés előtt álló pedagógus legalább egy héttel az értékelő beszélgetést megelőzően átadja (feltölti az OviKréta felületére) az értékelő vezetőnek az önértékelést tartalmazó önértékelést.

Az értékelő beszélgetés során az alábbi dokumentumok bemutatására kerülhet sor (az OviKréta felületen, illetve igény szerint egyéb formában):

- ✓ A pedagógus személyes teljesítménycéljai megvalósítását igazoló dokumentumok
- ✓ Csoportnapló
- ✓ Fejlődési naplók
- ✓ Fejlesztési tervek
- ✓ Gyermekproduktumok
- ✓ A megvalósítást igazoló, eredményeket bemutató egyéb dokumentumok

Az értékelő beszélgetésen részt vevők:

- ✓ Az értékelő vezető
- ✓ Az értékelendő személy
- ✓ Az értékelő vezető által felkért közreműködő (igazgatóhelyettes, tagintézményvezető)

2. számú melléklet

Megállapítások
Az értékelésen elhangzott fő megállapítások rövid összegzése, reflexiók megfogalmazása

Az értékeléshez felhasznált dokumentumok listája

A pedagógus a teljesítményértékelésről a tájékoztatást megkapta.

Az értékelt pedagógus elért teljesítményszintje: ...%

(Fejlesztendő teljesítményszintre értékelt személy esetén (50% alatti) rögzítendő
- *fejlesztendő terület:*
- *fejlesztési eszköz:)*

Dátum:

pedagógus értékelő vezető

2. számú melléklet

A teljesítményértékelés záró megbeszélésének jegyzőkönyve

Az intézmény neve	
Az intézmény címe	
Értékelő megbeszélés helyszíne (telephely esetén)	
Időpontja	

Az értékelés résztvevői

Résztvevők	Munkakör	Név	Aláírás
Értékelt pedagógus			
Értékelő vezető			
Közreműködő vezető			
További résztvevő			

Az előzetes értékelési javaslat ismertetésének időpontja:

Az értékelendő személy készített önértékelést: igen/nem

A diákok véleményének kikérése megtörtént: igen/nem

A szülők véleményének kikérése megtörtént: igen/nem